



Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Boswesen Kota Sorong

¹Intan Karisago, ²Roberthair Suripatty

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Victory Sorong, Indonesia

ARTICLE INFO

Kata kunci:
Komunikasi,
Disiplin Kerja,
Kinerja,
Karyawan.

Keywords:
Communication,
Work Discipline,
Performance,
Employee.

Email :
sonyaayomi9@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan cabang boswesen kota Sorong. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan metode survei melalui survei yang diberikan kepada Pegawai cabang boswesen Kota Sorong dengan 50 responden. Analisis data dilakukan berdasarkan pertanyaan tematik dan kategori yang mengungkapkan tren yang muncul. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Nilai konstanta regresi sebesar 629 berarti jika Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja(X2) = 0, maka keputusan pembelian bernilai sebesar 629 artinya jika variable harga (X1) dan lokasi (X2) = 0 = 0, maka keputusan pembelian bernilai sebesar 629, jadi tanpa harga dan lokasi maka keputusan pembelian bernilai positif. Koefisien regresi X1 untuk variable harga bernilai positif 0,256 artinya bahwa apabila variable harga naik sebesar 1 satuan, maka variable dependen yaitu keputusan pembelian akan meningkat juga sebesar 0,764. Koefisien regresi X2 untuk variable lokasi bernilai positif 0,60 artinya bahwa apabila variable lokasi naik sebesar 1 satuan, maka variable dependen yaitu keputusan pembelian akan meningkat sebesar 0,764. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel harga dan lokasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keputusan pembelian, namun variabel harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Secara bersamaan atau simultan, variabel harga produk dan lokasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Temuan penelitian ini dapat menjelaskan mengapa penelitian utama yang meneliti harga produk dan lokasi konsisten dengan keputusan pembelian.

This study aims to find out and analyze the influence of work communication on the performance of employees of the Boswesen branch of Sorong city. This study uses a qualitative research method using a survey method through a survey given to Boswesen branch employees of Sorong City with 50 respondents. Data analysis is carried out based on thematic and category questions that reveal emerging trends. Data analysis was carried out using multiple regression analysis. The value of the regression constant of 629 means that if Communication (X1) and Work Discipline (X2) = 0, then the purchase decision has a value of 629 meaning that if the variable price (X1) and location (X2) = 0 = 0, then the purchase decision is worth 629, so without price and location then the purchase decision has a positive value. The regression coefficient X1 for the price variable has a positive value of 0.256, which means that if the price variable increases by 1 unit, then the dependent variable, namely the purchase decision, will also increase by 0.764. The regression coefficient X2 for the location variable has a positive value of 0.60, which means that if the location variable increases by 1 unit, then the dependent variable, namely the purchase decision, will increase by 0.764. The results showed that each price and location variable had a positive and significant effect on the purchase decision, but the price variable had a positive and significant effect on the purchase decision. Simultaneously or simultaneously, product price and location variables have a positive and significant influence on purchasing decisions. The findings of this study may explain why the main research that examined product prices and locations is consistent with purchasing decisions.

Copyright © 2025 EBISMA.
All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Pegadaian merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyediakan layanan gadai. Berdirinya lembaga Pegadaian di Indonesia (PT Pegadaian Persero) untuk menghindari dari rentenir dan pinjaman yang tidak wajar lainnya, meningkatkan kesejahteraan rakyat kecil, dan membantu kebijakan pemerintah dan pembangunan ekonomi dan nasional.

Disiplin kerja sangat penting untuk mendukung operasi yang efisien dari semua operasi organisasi untuk memenuhi tujuan organisasi secara optimal. Disiplin kerja akan menjamin pemeliharaan ketertiban dan

Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Boswesen Kota Sorong. Intan Karisago, et.al

pelaksanaan tugas yang efisien untuk mencapai hasil terbaik. Pengembangan karir juga dibutuhkan pada suatu perusahaan sebagai penghargaan atas kinerja karyawannya, pengembangan karir dapat mengukur kemampuan sebagai upaya untuk mendorong dan menginspirasi karyawan agar mereka dapat berkembang dalam profesi mereka. Lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawannya. Perusahaan akan maju bila lingkungan kerja disekitarnya memberikan kawasan yang nyaman dan aman. dimasa pandemic taat mengikuti protocol kesehatan.

Sumber daya manusia diharapkan mencapai tujuan perusahaan serta mengetahui aspek kerja para karyawannya. Tanpa dukungan SDM yang handal, aktifitas perusahaan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Pentingnya SDM perlu disadari, faktor manusia tetap menjadi faktor yang sangat penting bagi keberhasilan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menompan sebagian besar keberhasilan pada perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan semakin besar juga peluang perusahaan meningkat atau berkembang. Komunikasi yang baik dapat membentuk suasana kerja yang baik dan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika komunikasi itu buruk akan mempersulit antar karyawan menjalankan tugas suatu perusahaan.

Budaya perusahaan menuntut pegawai meningkatkan kinerja mereka, namun budaya organisasi dan komitmen pegawai sering terjadi ketidaksesuaian, pengeluhan nasabah, butuhnya tambahan tenaga kerja, absensi dan waktu yang lebih efektif dari awal masuk kantor sampai tutup kantor seringkali lewat dari jam kerja yang telah ditetapkan. Masalah yang muncul dan dikaji yaitu tentang faktor yang menghambat kinerja karyawan dan meneliti faktor kepemimpinan transformasional, efektivitas komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Boswesen Kota Sorong.

Wulandari (2016), berjudul “Pengaruh Budaya organisasi, Disiplin Kerja, Serta gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Agrotekno park kabupaten organ ilir” E- Journal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Persamaan penelitian ini sama- sama meneliti variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengkaji pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Boswesen Kota Sorong. Pendekatan ini dipilih karena dapat memberikan gambaran yang objektif mengenai hubungan antar variabel yang diteliti melalui pengumpulan data yang sistematis dan analisis statistik. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Variabel bebas/independen (X) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan variabel terikat/dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Kedua variabel independen ini diasumsikan mempengaruhi variabel dependen.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel yang telah ditentukan. Sebelum penyebaran kuesioner, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan memenuhi syarat-syarat pengukuran yang baik. Kuesioner yang valid dan reliabel kemudian disebarkan kepada responden melalui email dan pengisian langsung di kantor PT Pegadaian Cabang Boswesen Kota Sorong. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban kuesioner. Sedangkan, analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas yang diuji adalah validitas konstruk menggunakan teknik faktor analisis. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha.

Dengan metode penelitian yang sistematis dan terstruktur ini, diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan temuan yang valid dan reliabel mengenai pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Boswesen Kota Sorong, serta memberikan rekomendasi yang berguna bagi peningkatan efektivitas komunikasi dan disiplin kerja dalam organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden berdasarkan jenis kelamin laki – laki sebanyak 4 orang (8%) dan Perempuan sebanyak 49 orang (92%). Berdasarkan 50 responden, Responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/SEDERAJAT

Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Boswesen Kota Sorong. Intan Karisago, et.al

sebanyak 18 orang (36%), D3 sebanyak 20 orang (40%), S1 sebanyak 10 orang (20%) dan S2 yaitu 4 orang (4%). Responden dengan Penghasilan 500.000 – 1.000.000 sebanyak 2 orang (4%), 1.000.000 – 2.500.000 sebanyak 8 orang (16%), penghasilan 2.500.000 – 3.500.000 sebanyak 15 orang (30%), penghasilan 3.500.000-5.000.000 sebanyak 20 orang (40%), dan > 5.000.000 sebanyak 5 orang (10%).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel komunikasi (X1)

Uji Validitas	R-Hitung	Signifitas	Keterangan
1	0,888	0,000	Valid
2	0,900	0,000	Valid
3	0,108	0,454	Tidak Valid
4	0,845	0,000	Valid
5	0,820	0,000	Valid

Berdasarkan Hasil uji validitas variabel X1 (komunikasi) diatas, pernyataan 1,2,4 dan 5 dikatakan Valid karena nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$. Sedangkan, untuk pernyataan 3 di katakan tidak valid karena lebih besar dari nilai signifikan yaitu $0,454 > 0,05$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel disiplin kerja (X2)

Uji Validitas	R-Hitung	Signifitas	Keterangan
1	0,628	0,000	Valid
2	0,825	0,000	Valid
3	0,821	0,000	Valid
4	0,786	0,000	Valid
5	0,524	0,000	Valid

Berdasarkan Hasil uji validitas variabel X2 (disiplin kerja) diatas, pernyataan 1- 5 dikatakan Valid karena nilai signifikansi nya $0,00 < 0,05$ karena lebih kecil dari nilai signifikan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

Uji Validitas	R-Hitung	Signifitas	Keterangan
1	0,884	0,000	Valid
2	0,876	0,000	Valid
3	0,120	0,407	Tidak Valid
4	0,839	0,000	Valid
5	0,830	0,000	Valid

Berdasarkan Hasil uji validitas variable Y (Keputusan Pembelian) diatas, pernyataan 1,2,4,5 dikatakan Valid karena nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ karena lebih kecil dari nilai signifikan. Sedangkan untuk pernyataan 3 dikatakan tidak valid dikarenakan nilai signifikannya $0,407 > 0,05$.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas X1 komunikasi

Variabel	Cronbach alpha	Cronbach alpha Disyaratkan	Keterangan
komunikasi	0,734	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel Hasil Uji Reabilitas variabel X1 (komunikasi) diatas, dikatakan reliabel karena Cronbach alpha variabel X1 0,734, lebih besar dari Cronbach alpha yang disyaratkan 0,60

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas X2 disiplin kerja

Variabel	Cronbach alpha	Cronbach alpha Disyaratkan	Keterangan
disiplin kerja	0,764	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel Hasil Uji Reabilitas variabel X2 (disiplin kerja) diatas, dikatakan reliable karena Cronbach alpha variabel X2 0,764, lebih besar dari Cronbach alpha yang disyaratkan 0,60.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja karyawan (Y)

Variabel	Cronbach alpha	Cronbach alpha Disyaratkan	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0,724	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel Hasil Uji Reabilitas variable Y (Kinerja karyawan) diatas, dikatakan reliabel karena Cronbach alpha variable Y 0,724, lebih besar dari Cronbach alpha yang disyaratkan 0,60.

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
		B	Beta
1	(Constant)	.629	
	Komunikasi	.883	.904
	Disiplin kerja	.096	.096

a. Dependent Variable: Perilaku Manajemen Keuangan

Variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 0.629, sedangkan variable bebas adalah komunikasi (X1) sebesar 0.883 dan disiplin kerja (X2) sebesar 0.096. Sehingga dapat persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah: $Y = 0.629 + 0.883 X_1 + 0.096 X_2 + e$.

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.784	.784
	Komunikasi	19.659	.000
	Disiplin kerja	2.141	.037

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Variabel komunikasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT pegadaian cabang bosweson. Hal ini terlihat dari signifikan komunikasi (X1) $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang berbunyi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

Pengaruh disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan

Variabel disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT pegadaian cabang bosweson. Hal ini terlihat dari signifikan disiplin kerja (X2) $0,037 > 0,05$. Sehingga hipotesis yang berbunyi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak diterima.

Tabel 9. Hasil Uji F

Coefficients ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	384.379	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 384,379. Tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variable komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2),

secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT pegadaian cabang boswesen.

Tabel 10. Determinan Koefisien

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	,971 ^a	,942	,940	,58469	,942

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa Nilai R Square sebesar 0.942 (94,2%). variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya hidup, komunikasi dan disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa 94,2% selisih nya sebesar 99,058% (100-0,942) kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain nya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Boswesen Kota Sorong. Pengaruh negatif yang dihasilkan berarti bahwa semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Boswesen Kota Sorong. Pengaruh positif yang dihasilkan berarti bahwa semakin karyawan mampu menerapkan nilai, prinsip, tradisi, dan sikap menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, terbukti semakin meningkat pula kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Boswesen Kota Sorong. Pengaruh negatif yang dihasilkan berarti bahwa semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama. Namun budaya organisasi lebih domain mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja.

REFERENSI

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Balansa, F., Lengkong, V. P., & Hasan, A. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Daftar pustaka Pangestu Subagyo, & Djarwanto. 2019. *Statistika Deskriptif*. Yogyakarta: BPFE Prihastuty, D. R. (2023). BAB VIII SAMPLING. PENGANTAR, 97.
- Solihat, M. (2015). Kepemimpinan dan gaya komunikasi. *JIPSI-Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi UNIKOM*, 4.
- Wasiman, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 3(1), 19-30
- Permatasari, R. J. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3), 410-418.